



Bundesministerium für Arbeit, Soziales
und Konsumentenschutz
Favoritenstraße 7
1040 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
T 01 501 65
www.arbeiterkammer.at
DVR 1048384

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Te 501 65 Fax 501 65	Datum
BMASK- 464.104/0001- VII/B/10a2013	SP-GSt	Doris Lutz/Walter Gagawczuk/Susanne Gittenberger/Lena Karasz/Amina Golic	DW 2409 DW 42409	01.08.2013

IAO-Vorlageverfahren Empfehlung (Nr. 202) betreffend den innerstaatlichen sozialen Basisschutz; Erstellung eines Berichts an den Nationalrat; Stellungnahme

Die Bundesarbeitskammer dankt für die Ermöglichung einer Stellungnahme zur Darstellung, inwieweit die Anregungen der ILO-Empfehlung Nr 202 auf nationaler Ebene erfüllt werden oder welche Maßnahmen zu deren Umsetzung geplant sind.

Ebenso wie die 100. Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation sind wir der Auffassung, dass Soziale Sicherheit ein wichtiges und unverzichtbares Instrument zur Verhinderung von Armut, sozialer Ausgrenzung sowie zur Förderung von Chancengleichheit ist. In diesem Sinne begrüßen wir die Empfehlung an die Mitgliedstaaten, ihre innerstaatlichen Basisniveaus für Sozialschutz auszubauen bzw. aufrechtzuerhalten. In einigen Bereichen ortet die Bundesarbeitskammer allerdings Verbesserungsnotwendigkeiten im Sinne der Empfehlung.

Zu den Punkten der Empfehlung im Einzelnen:

Zu I 3 a-d Ziele, Geltungsbereich und Grundsätze

Der Staat sollte den Grundsatz der Universalität des Sozialschutzes auf der Grundlage sozialer Solidarität und der Nichtdiskriminierung anwenden. Das bedeutet grundsätzlich, dass die genannten Garantien der Sozialen Sicherheit allen EinwohnerInnen der Mitgliedstaaten zu gewährleisten sind.

Diese Grundsätze werden in Österreich weitgehend verwirklicht. Allerdings gibt es Problemfelder, in denen Verbesserungsbedarf besteht verbunden z.B. mit der Atypisierung/Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen oder bei der Durchsetzung von Rechten. Defizite gibt es auch bei der materiellen Absicherung der in Österreich lebenden AsylwerberInnen. Es handelt sich dabei um Personen, die zum Asylverfahren zugelassen sind und über deren Antrag auf Asyl noch keine rechtskräftige Entscheidung vorliegt.

▪ **Prekarisierung durch Atypisierung**

In etlichen Wirtschaftsbereichen gibt es einen deutlichen Anstieg der Zahl der Einpersonen-Unternehmen („neue“ Selbständige - mit/ohne Gewerbeschein).

Die Zahl der EPU ist im Zeitraum 2007-2012 um 31% gestiegen, die Zahl der anderen WKÖ-Mitglieder hingegen nur um 8%.

Vieles deutet darauf hin, dass es sich dabei häufig um Pseudo-Selbständige handelt oder um Formen prekärer Selbständigkeit, die weit entfernt sind vom herkömmlichen Verständnis von Selbständigkeit.

Es ist anzunehmen, dass es einen Zusammenhang mit gesetzlichen Parametern gibt:

Durch die Liberalisierung der Gewerbeordnung wuchsen die „freien Gewerbe“ (für die kein Befähigungsnachweis nötig ist) deutlich an und es finden sich in der Liste des Wirtschaftsministeriums viele solche „freie Gewerbe“, die früher eindeutig als unselbständige Arbeiten angesehen wurden zB im Bürobereich: Evidenzhaltung von Terminen, Schreibbüro etc, im Verkehrsbereich: Be- und Entladen von Verkehrsmitteln, Reifenmontage etc, im Gesundheitsbereich: verschiedene Krankenpflegefachdienste und Personenbetreuung, etc, in der Kreativwirtschaft: Werbung, Graphik, Design, Photographie etc.

Eine besondere Rolle spielt dabei die Sparte „Personenbetreuer“, die seit 1.1.2008 besteht. Nach Daten der Wirtschaftskammer gab es Ende 2010 insgesamt 32.500 Anmeldungen für das Gewerbe der Personenbetreuung (aktiv und ruhend), wovon knapp 27.000 Personen aktiv tätig waren.

Auch im Bereich des öffentlichen Dienstes wurden Auslagerungen vorgenommen, die zu problematischen Arbeitsformen führen, was vor allem am Beispiel der KulturvermittlerInnen erkennbar ist. Weitere Problembereiche: Erwachsenenbildung, privatisierte Dienstleistungen und Subunternehmertum in der Wertschöpfungskette (Post, Callcenter) und migrantische Arbeitsmärkte (Handel, Gastronomie, Gesundheitsdienste und mobile Pflege). In einigen Bereichen wie z.B. in der Erwachsenenbildung und bei Call-Centern konnten in letzter Zeit vor allem durch den massiven Einsatz der Gewerkschaften und durch verstärkte Kontrolltätigkeit der Sozialversicherung Verbesserungen erreicht werden.

Insgesamt gesehen hält der Trend zur Atypisierung und/oder Verselbständigung von Arbeitsverhältnissen seit den 1990er Jahren an. Soweit es sich dabei um prekäre Formen der

Selbständigkeit bzw. um Scheinselbständigkeit handelt, sind damit Probleme auf mehreren Ebenen verbunden:

- Wirtschaftlich schwierige Situation der Betroffenen (geringes Einkommen, Unsicherheit, etc)
- Dumping-„Löhne“ gegenüber normalen Arbeitsverhältnissen
- Einnahmenverlust für die Sozialversicherung
- schwierige Vertretung durch traditionelle Interessensvertretungen

Bedauerlich ist, dass die Datenlage zur Ausbreitung prekärer Formen der Selbständigkeit (mit/ohne Gewerbeschein) sehr schlecht ist. Bezeichnend ist z.B. dass die Daten des Gewerberegisters bisher in keiner Form statistisch erfasst werden und auch die Daten der Wirtschaftskammer nicht transparent gemacht werden. In dieses Bild passt, dass die Studie über Einpersonener Unternehmen der KMU-Forschung 2011/12 (APA-Meldung vom 12.4.2012) nur in einer Kurzfassung freigegeben wurde.

Vorliegende Studien zur Ausbreitung neuer Arbeitsformen im Grenzbereich zwischen Selbständigkeit und Unselbständigkeit (von L&R, FORBA, Joanneum Research und educult) liefern einige interessante Befunde, sind meistens aber eher allgemein gehalten und liefern wenig präzise Daten bzw keine homogene Datengrundlage.

▪ **Mangelnde finanzielle Unterstützung für AsylwerberInnen**

In Österreich ist die materielle Existenz von AsylwerberInnen nicht ausreichend gesichert, insbesondere besteht kein Anspruch auf die bedarfsorientierte Mindestsicherung. AsylwerberInnen haben das Recht auf die sogenannte „Grundversorgung“, die entweder auf Basis einer „organisierten“ oder „individuellen“ Unterkunft gewährt wird. Die Grundversorgung beinhaltet neben Verpflegung und Krankenversicherung ein monatliches „Taschengeld“ von € 40,00 für Personen, die organisiert in Asylheimen oder Herbergsbetrieben untergebracht sind. Von diesem Betrag sind auch Hygieneartikel, Telefonkosten, Fahrtkosten (außer zu Behörden) etc. zu finanzieren.

Erwachsene AsylwerberInnen, die in Privatwohnungen untergebracht sind, erhalten ein monatliches Verpflegungsgeld von € 180,00. Für Kinder beträgt das Verpflegungsgeld € 80,00. Einzelpersonen können zudem eine monatliche Unterstützung als Mietzuschuss von monatlich maximal € 110,00 erhalten. Bei Familien (unabhängig von der Größe der Familie) beträgt der Mietzuschuss maximal € 220,00.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Gewährung finanzieller Unterstützung für AsylwerberInnen in der Regel deutlich unter den Sozialhilferichtsätzen und damit unter dem Existenzminimum liegt. AsylwerberInnen in Österreich stehen deshalb oft unter hohem Druck, sich auf dem Arbeitsmarkt ein Zusatzeinkommen zu verschaffen.

▪ **Unzureichender Arbeitsmarktzugang von AsylwerberInnen**

Gleichzeitig ist in Österreich aber der Arbeitsmarktzugang für AsylwerberInnen äußerst eingeschränkt. Praktisch ist eine Erwerbsausübung nur temporär und im Saisonbereich möglich.

Da Asylverfahren in Österreich aber oft mehrere Jahre dauern, die Grundversorgung wie oben dargestellt zum Leben kaum ausreicht und legale Arbeitsmöglichkeiten nur sehr eingeschränkt zugänglich sind, wird diese Personengruppe häufig in prekäre und irreguläre Beschäftigungsverhältnisse abgedrängt.

Zu bedenken ist zudem, dass ein großer Teil der AsylwerberInnen jedenfalls langfristig im Land verbleibt, sodass hier eine sozial spannungsgeladene Unterschichtung der Gesellschaft zu entstehen droht, wenn kein Schutz zur Verbesserung der sozialen Lage gesetzt wird.

Wir schlagen daher vor,

- die Grundversorgung finanziell deutlich höher zu dotieren als derzeit und
- den Arbeitsmarkt für AsylwerberInnen graduell auszuweiten.

Zu I 3 c), j), m), und o) Angemessenheit und Vorhersehbarkeit der Leistungen, transparentes, rechenschaftspflichtiges Finanzmanagement, Kohärenz zwischen bereitstellenden Einrichtungen, Wirksamkeit und Zugänglichkeit von Beschwerde- und Einspruchsverfahren

▪ **Rechtsdurchsetzung bei „Abfertigung neu“**

In der arbeitsrechtlichen Beratungspraxis zeigt sich immer wieder, dass es bei der Durchsetzung von Ansprüchen auf „Abfertigung neu“ zu Erschwernissen bei der Rechtsdurchsetzung kommt, die sich vor allem aus Mängeln im Zusammenwirken der drei für die Abwicklung verantwortlichen Stellen (Arbeitgeber, Gebietskrankenkassen, Vorsorgekassen) ergeben.

Der Arbeitgeber hat bei der Abfertigung neu monatliche Beiträge an den für die ArbeitnehmerInnen zuständigen Krankenversicherungsträger abzuführen, der diese Beiträge an die ausgewählte Mitarbeitervorsorgekasse zu überweisen hat. Die Mitarbeitervorsorgekasse hat die überwiesenen Beiträge zu verwalten und zu veranlassen und bei Vorliegen eines Auszahlungstatbestands an die ArbeitnehmerInnen auszuzahlen. Selbst in Fällen, in denen „Abfertigung neu“ der betroffenen ArbeitnehmerIn unstrittig zusteht, kommt es immer wieder zu Problemen (erhebliche zeitliche Verzögerungen, Rückforderungen bereits ausbezahlter Abfertigungsteile, etc). Hilfe durch die Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen ist oft nur schwer oder mit unverhältnismäßig hohem Arbeitsaufwand möglich, z.B. weil in konkreten Fällen keine der an der Abwicklung beteiligten Stellen sich für die Klärung strittiger Fragen zuständig fühlt und z.B. BeraterInnen der AK bei Rückfragen an die jeweils anderen Stellen verwiesen werden.

Dahinter steht das schon mehrfach bei Gesprächen im Ministerium thematisierte Problem der vielen unrichtigen (oder zeitverzögerten) Beitragsgrundlagenmeldungen durch Arbeitgeber und – damit verbunden bzw vorgelagert – das Problem der nur einmal im Jahr abzuliefernden individuellen Beitragsgrundlagenmeldungen.

Die BAK hofft, dass die bereits seit längerem laufenden Gespräche über eine Umstellung auf monatliche Beitragsgrundlagenmeldung bald zu einem positiven Ende kommen und dass die Probleme bei der Abwicklung der „Abfertigung neu“ möglichst rasch gelöst werden.

▪ **Geltendmachung von Mehr- und Überstunden**

Grundsätzlich ist zwar gesetzlich geregelt, dass ArbeitgeberInnen verpflichtet sind, Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen, die auch von den Arbeitsinspektoraten kontrolliert werden bzw in die die Arbeitsinspektorate Einsicht nehmen können. Die einzelnen ArbeitnehmerInnen haben jedoch keinen Anspruch auf eine Kopie der Arbeitszeitaufzeichnungen. Mangels vorliegender Arbeitszeitaufzeichnungen scheitern ArbeitnehmerInnen schlussendlich an der gerichtlichen Durchsetzung ihrer Mehr- u Überstunden, da sie keine Beweismittel für die geleistete Mehrarbeit haben.

Um ArbeitnehmerInnen eine korrekte Entlohnung zu ermöglichen, benötigen ArbeitnehmerInnen einen klagbaren Anspruch auf Lohnabrechnungen einschließlich der Arbeitszeitaufzeichnungen samt Aufschlüsselung der dafür zustehenden Lohnbestandteile.

▪ **Geltendmachung von Urlaubsansprüchen**

Ähnlich verhält es sich mit den Urlaubsaufzeichnungen und der Geltendmachung von Urlaubsansprüchen. Arbeitgeber sind verpflichtet eine Urlaubskartei zu führen. Tun sie dies nicht oder weigern sie sich diese vorzulegen, wissen die einzelnen ArbeitnehmerInnen mangels eigener Aufzeichnungen letztlich nicht, wie viel Urlaub sie bereits verbraucht haben und wie viel Urlaub Ihnen noch zusteht. Da es sich dabei um eine ständige Saldierung handelt, weil laufend Urlaubsanteile verbraucht werden und neue Urlaubsansprüche hinzukommen und jeweils der älteste Teil des Urlaubs abgebucht werden muss, um den Verfall des Urlaubsanspruches zu vermeiden, gestaltet sich die Führung der Kartei als nicht gerade einfach. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist es ArbeitnehmerInnen in Anbetracht dieser Gegebenheiten oft nicht möglich, die ihnen zustehende Urlaubersatzleistung zu erlangen, da unklar ist, wie viel Urlaub zuletzt noch offen war. Auch in diesem Fall wäre ein klagbarer Anspruch auf Ausfolgung von Urlaubsaufzeichnungen zielführend.

Zu II. 4 Zugang zu grundlegender Gesundheitsversorgung und zu grundlegender Einkommenssicherung

Im Bereich des Mutterschutzes zeigen sich oftmals Lücken in der Gesetzgebung, die geschlossen werden müssen.

▪ **Mutterschutz für freie DienstnehmerInnen**

Seit 2008 sind freie DienstnehmerInnen zwar sozialversicherungsrechtlich in die Wochengeldregelung einbezogen und seit 2010 auch der Höhe nach ArbeitnehmerInnen gleichgestellt. Für sie gilt aber nicht das Arbeitsrecht. Das führt dazu, dass viele freie DienstnehmerInnen trotz Rechtsanspruches das Wochengeld nicht beanspruchen können, weil sie vom Vertragspartner während der für ArbeitnehmerInnen geltenden Schutzfrist (idR 8 Wochen vor und 8 Wochen nach dem errechneten Geburtstermin) nicht freigestellt werden. Auch Arbeitszeitbestimmungen, Nachtarbeitsverbot, Sonn- und Feiertagsverbot, Überstundenverbot und Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten für schwangere freie DienstnehmerInnen nicht, wobei kein sachlicher Grund für die Schlechterstellung gegenüber ArbeitnehmerInnen ersichtlich ist.

Zu II. 5. b) grundlegende Einkommenssicherung für Kinder

Hinsichtlich des Zugangs zur Bildung weist die BAK darauf hin, dass das Bildungssystem in Österreich stark segregierend ist. Bildung ist erblich, die Herkunft der Eltern entscheidet über die weitere Berufsausbildung der Kinder. Nach Ansicht der BAK inkludiert eine grundlegende Einkommenssicherung für Kinder, die Zugang zu Bildung gewährleistet, auch, dass Unterschiede in der sozialen oder kulturellen Herkunft der Eltern für diesen Zugang keine Rolle spielen dürfen. Die BAK sieht es daher als erforderlich an, zur Erfüllung der vorliegenden Empfehlung zukünftig besonderes Augenmerk auf Strategien zu legen, die Kindern den Zugang zur Bildung unabhängig von ihrer familiären Herkunft sichern.

Zu II. 5. c) grundlegende Einkommenssicherung auf innerstaatlichem Mindestniveau

Seit 2011 hat die bedarfsorientierte Mindestsicherung (BMS) die Sozialhilfe in nunmehr allen Bundesländern ersetzt. Bevor man die Mindestsicherung bekommt, muss das eigene Vermögen aufgebraucht werden, bis nur mehr 3.974 € (2013) übrig sind. Ausnahmen sind die als Hauptwohnsitz genutzte Eigentums-Wohnung und die Wohnungseinrichtung. Wer ein Auto besitzt, muss dieses verkaufen - außer dieses ist berufs- bzw. behinderungsbedingt notwendig. Die Mindestsicherung (2013) besteht aus 2 Teilen: 596,18 € Grundbetrag und 198,73 € Wohnkostenanteil pro Monat. Zusammen sind das 794,91 €. Personen in Lebensgemeinschaften bekommen den 1,5 fachen Betrag: 1192,37 €

Problematisch, dass das Niveau der Mindestsicherung unter der Armutsgefährdungsschwelle (EU-SILC 2011 beruhend auf Einkommensdaten für 2010) von € 1.066,00 (60% des gewichteten Median-Pro-Kopf-Einkommens, Jahreszwölftel) für Alleinlebende liegt. Darüber hinaus ist zB für viele Berufe der Autoverkauf kontraproduktiv für die Berufssuche.

Zu II. 7. transparente, wirksame, einfache, rasche, zugängliche und kostengünstige Beschwerde- und Einspruchsverfahren

▪ Elternteilzeit

ArbeitnehmerInnen, die eine Elternteilzeit in Anspruch nehmen, auf die sie nach den bestehenden Gesetzen Anspruch haben, werden häufig versetzt. Die ArbeitgeberInnen berufen sich dann darauf, dass die Versetzung durch den Arbeitsvertrag gedeckt und nicht verschlechternd sei und mit der Inanspruchnahme der Elternteilzeit nichts zu tun habe. Klagt der/die ArbeitnehmerIn sodann wegen der verschlechternden Versetzung, gibt es keine Möglichkeit, die Versetzung zumindest für die Dauer des Gerichtsverfahrens und der anschließenden „Wartezeit“ auf das Urteil „auszusetzen“. Der/die ArbeitnehmerIn muss daher bis zur Urteilsfindung mit der verschlechternden Versetzung leben und entsprechend arbeiten, insbesondere um keine Entlassung wegen Arbeitsverweigerung zu riskieren. Der gesetzlich intendierte „Schutz“ der Eltern wird hier durch die gesetzlichen Regelungen der Elternteilzeit oft in das Gegenteil verkehrt, nämlich zu einer psychisch extrem belastenden Situation. Wünschenswert wäre für solche Fälle, zB die Einführung einer „einstweiligen Verfügung“ bzw sonstiger Maßnahmen, die die Rechtssituation schnellstmöglich klarstellen bzw gestalten.

Zu II. 8. b) grundlegende Einkommenssicherung für ein Leben in Würde

Diese Empfehlung spricht die zweiseitige Bedeutsamkeit der Arbeit für die Menschen an, einerseits in Hinblick auf die Existenzsicherung andererseits in Hinblick auf das durch den Erwerbsstatus vermittelte Selbstwirksamkeitserleben, das zum Selbstwertgefühl arbeitstätiger Menschen beiträgt (Johannes Siegrist: Soziale Krisen und Gesundheit. Eine Theorie der Gesundheitsförderung am Beispiel von Herz-Kreislauf-Risiken im Erwerbsleben, Göttingen, Hogrefe 1996). Bei Studien über betriebliche und arbeitsbezogene Stressoren wurde als Stressor u.a. das Missverhältnis zwischen persönlichem Arbeitseinsatz und -engagement und der betrieblichen Gegenleistung (Entlohnung, Aufstiegschancen, Anerkennung) erhoben - sogenannte „berufliche Gratifikationskrise“.. Es zeigten sich nicht nur deutliche Zusammenhänge eines ungünstigen Belohnungs-Verausgabungs-Verhältnisses mit Muskelskelettsbeschwerden, psychischen Beeinträchtigungen und emotionaler Erschöpfung, sondern auch mit verringertem Arbeitsengagement und reduzierter Bindung an das Unternehmen (Peter Hoffmann, Bettina Kubicek, Berufliche Gratifikationskrisen und deren Bedeutung für die Gesundheit und das Arbeitsverhalten von MitarbeiterInnen in: Lutz (Hrsg) Leistungslohnmodelle, lexisnexis 2010).

Die betriebswirtschaftlichen Kosten aufgrund von Unfällen und Krankheiten unselbständiger Beschäftigter beliefen sich 2006 auf geschätzte 6,7 Mrd Euro bzw. 2,6% des BIP (Thomas Leoni, Helmut Mahringer, Fehlzeitenreport 2008, krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich, WIFO 2008). Die Gesundheitsausgaben in Zusammenhang mit Unfällen und Krankheiten unselbständig Beschäftigter wurden 2006 auf 5,9 Mrd Euro bzw. 2,3% des BIP geschätzt (ebd).

Zu II. 9. 2) Beschäftigungsgarantien

Zur langfristigen Sicherung der Finanzierung unseres Pensionssystems wird immer wieder gefordert, dass ArbeitnehmerInnen länger arbeiten sollen. Unerwähnt bleibt dabei zumeist, dass die Arbeitsmarktchancen vieler Älterer nach wie vor sehr schlecht sind. Das gilt vor allem für jene, die ihren Arbeitsplatz verlieren und (vergeblich) einen neuen suchen. Die wohl effektivste Maßnahme der Gegensteuerung ist die Verhinderung des Arbeitsplatzverlusts.

Hier sind vor allem die Arbeitgeber gefordert, mehr Bereitschaft zu zeigen zur Wertschätzung der Potentiale älterer ArbeitnehmerInnen, zur Einrichtung altersgerechter Arbeitsplätze etc und damit zur Ermöglichung eines längeren Verbleibs in Beschäftigung. Einige Unternehmen haben das bereits erkannt und führen entsprechende Maßnahmen durch. Viele andere setzen leider nach wie vor auf den frühzeitigen Austausch der Älteren durch Jüngere und wälzen die daraus resultierenden Kosten für Altersarbeitslosigkeit, Frühverrentung etc auf die Allgemeinheit ab.

Zur Gegensteuerung sind unserer Meinung nach u.a. die Einführung eines Bonus-Malus-System für die Beschäftigung/Nicht-Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen in Betrieben und eine Verbesserung der Regelungen zum Kündigungsschutz erforderlich.

Zum Kündigungsschutz: Stellt sich heraus, dass der Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers oder eine Arbeitnehmerin wegfällt oder die Arbeitskraft für den Arbeitsplatz nicht mehr geeignet ist, dann wird bisher in vielen Fällen nicht geprüft, ob die Möglichkeit einer anderen Beschäftigung im Betrieb oder einer Umschulung besteht. Auch wenn eine solche Vorgehensweise schon nach geltendem Recht in einem allfälligen Kündigungsschutzverfahren Relevanz hätte, bleibt es de facto in aller Regel ohne Sanktion, weil es in der weitaus überwiegenden Zahl der Fälle nicht zu einer Kündigungsanfechtung kommt oder das Verfahren scheitert schon bevor diese Frage geprüft wird. Hier bedarf es eines Umdenkens. ArbeitgeberInnen und Personalverantwortliche müssen bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern schon frühzeitig angehalten werden, zu prüfen, ob der konkrete Arbeitsplatz noch bis zur voraussichtlichen Pension ausgeübt werden kann bzw besteht. Sollte es Anzeichen dafür geben, dass dies nicht der Fall ist müssen entsprechende Maßnahmen gesetzt werden.

In Österreich gibt es im Vergleich zu vielen anderen europäischen Ländern keine Verpflichtung des Arbeitgebers Gründe für die Kündigung anzugeben. Es gibt auch für die ArbeitnehmerInnen im Falle der Erkrankung keinen besonderen Kündigungsschutz.

Der Kündigungsschutz könnte folgendermaßen verbessert werden:

- Angabe von Kündigungsgründen auf Verlangen
- Das Vorliegen eines Pensionstatbestandes darf per se keinen Kündigungsgrund darstellen
- Nachweis der mangelnden Möglichkeit der Weiterbeschäftigung
- Unmöglichkeit von Kündigungen im Krankenstand

- Einbeziehung der Konzernebene für die Frage der Weiterbeschäftigung iZm Kündigungsanfechtungen
- Einbeziehung psychischer und sozialer Beeinträchtigungen bei Kündigungsanfechtungen

Zu II. 9. (3) und 10. b) und c) Beschäftigungsförderungsprogramme und Förderung von Berufsausbildung

Als Beschäftigungsförderungsprogramm bzw Förderung von Berufsausbildung kann zB die Überbetriebliche Lehrausbildung im Rahmen der Ausbildungsgarantie gesehen werden. Durch die Ausbildungsgarantie wird für alle Lehrstellen suchenden Jugendlichen, die keine betriebliche Lehrstelle finden, eine Lehrausbildung bis zum Lehrabschluss in Maßnahmen der überbetrieblichen Ausbildung sichergestellt.

Zu III. 14. b) und c) Lücken im Bereich des Schutzes

Die BAK merkt an, dass nach dem Gesetz zur bedarfsorientierten Mindestsicherung in Wien (Wiener Mindestsicherungsgesetz – WMG) nur volljährige Personen Anspruch auf Mindestsicherung haben. Die Abdeckung des Bedarfs von zur Bedarfsgemeinschaft gehörenden minderjährigen Personen erfolgt durch Zuerkennung des maßgeblichen Mindeststandards an die anspruchsberechtigten Personen der Bedarfsgemeinschaft, der sie angehören (§ 7 Abs 1 WMG). Konsequenz daraus ist, dass eine minderjährige Person, die alleine wohnt, keinen Anspruch auf Mindestsicherung hat (hierzu bereits BAK-Stellungnahme aus 2011 zur geplanten Empfehlung zum sozialen Basisschutz – siehe Beilage).

Zu III. 14. d) Ergänzung der Strategien zur Ausweitung der Sozialen Sicherheit durch aktive Arbeitsmarktpolitik, einschließlich Berufsausbildungsmaßnahmen

Nach den EUROSTAT-Daten lag die Quote der Personen, die keinen Abschluss der Sekundarstufe II oder einer Lehre hatten bzw sonst in keiner Ausbildung waren, im Jahr 2011 bei 8,3% bei den 18-24 Jährigen. Ziel muss die Absenkung dieser Quote sein; jeder soll möglichst eine Erstausbildung abschließen können. Personen mit abgeschlossener Erstausbildung sind am Arbeitsmarkt besser vermittelbar und daher weniger gefährdet, längere Zeit arbeitslos zu bleiben. Soziale Sicherheit wird durch ein entsprechendes Einkommen erreicht, eine abgeschlossene Erstausbildung erhöht jedenfalls die Chancen ein derartiges Einkommen zu erreichen.

Die BAK erlaubt sich darüber hinaus anzumerken, dass konsequente Strategien zur durchgehenden Erhaltung der Employability gefunden werden müssen; zur Erreichung dieses Ziels wird es ua notwendig sein, dass Phasen der Erwerbstätigkeit verstärkt mit Weiterbildung kombiniert werden können.

Die BAK ersucht die Stellungnahme bei der Erstellung des Berichts an den Nationalrat über die Umsetzung der Empfehlung Nr 202 zu berücksichtigen.

Rudi Kaske
Präsident
F.d.R.d.A.

Günther Chaloupek
iV des Direktors
F.d.R.d.A.